

第7章 労働者保護と貧困削減

著者	湊 一樹
権利	Copyrights 日本貿易振興機構（ジェトロ）アジア経済研究所 / Institute of Developing Economies, Japan External Trade Organization (IDE-JETRO) http://www.ide.go.jp
シリーズタイトル	研究双書
シリーズ番号	592
雑誌名	グローバル競争に打ち勝つ低所得国：新時代の輸出指向開発戦略
ページ	213-234
発行年	2010
出版者	日本貿易振興機構アジア経済研究所
URL	http://hdl.handle.net/2344/00011441

第7章

労働者保護と貧困削減

湊 一 樹

はじめに

開発途上国を含む多くの国々では、労働市場を規制するためのさまざまな法律や制度が設けられている。労働者に対して法的な保護を与えることを目的とするこれらの法制度は、労働という生産要素が持つそれ特有の性質によって正当化されている。しかし、その一方で、規制が行われることで労働市場の機能が著しく歪められ、雇用や賃金の水準だけでなく企業の生産活動にまで悪影響を及ぼしているという議論が盛んに行われている。

また、海外からの直接投資を呼び込むことで、輸出指向型の開発戦略による経済成長を実現しようとする開発途上国にとっては、労働市場を規制するための法律や制度をめぐる議論はさらに重要な意味を持つものと考えられる。なぜなら、投資の誘致を進めるために労働規制を緩和する方向に進んだ場合には、国内の労働者だけでなく国際機関、先進諸国、NGO などから、国際労働基準の順守をめぐる厳しい批判を受ける可能性がある一方、労働規制を強化する方向に進んだ場合には、それが障害となって海外からの投資がより労働規制の緩やかな他国へと流出してしまうのではないかという懸念が存在するからである。

このような問題意識から、労働法制が労働市場および生産活動にどのような影響を与えているのかという点について数多くの実証研究が行われてきた。

しかし、膨大な研究の蓄積にもかかわらず、この点に関して実証的な確証を得るまでには至っていない。さらに、労働法制が経済活動に与える影響について分析した既存の実証研究は、欧米の先進諸国を対象とするものがその中心であり、開発途上国における労働法制の影響に関する実証研究はそれほど多いとはいえないのが実情である。

本章では、労働法制が経済活動に与える影響を実証的に分析した既存研究を批判的に検討することを通して、開発途上国の貧困削減に対して労働者保護が果たす役割について議論する。具体的には、本章は以下の2つの点を強調する。第1に、先進国における労働法制の影響に関する実証研究に共通する問題点を整理し、開発途上国における労働法制の影響を分析する場合にも同様の問題が起こりうることを示す。第2に、開発途上国における労働法制の影響を分析するには、「法制度の履行」の問題を考慮することが不可欠であることを指摘する。以上の議論を通して、開発途上国の貧困削減に対して労働者保護を目的とした法律・制度が果たす役割はかなりの程度限定的であり、労働者保護について緩和を求める側も強化を求める側も、労働法制が経済全体に与える影響を実態よりも過大に評価している可能性があることを指摘する。

本章の構成は以下のとおりである。第1節では、労働者を保護するために設けられている法律や制度を概説した後、それらが経済活動に及ぼす影響をめぐって行われている議論について触れる。第2節では、研究の蓄積が比較的進んでいる先進諸国の事例を通して、労働者保護が経済活動に与える影響に関する実証研究に共通する問題点を指摘する。さらに、開発途上国における労働法制の役割を考える際に、「法制度の履行」の問題を考慮する必要性があることを強調する。第3節では、前節での議論の2つの論点を具体的に示すためにインドの労働法制を取り上げ、関連する実証研究を検討する。

第1節 労働者保護をめぐる議論とその背景

1. 労働法制の概要

開発途上国を含む多くの国々では、労働者に対して法的な保護を与えるために、労働に関するさまざまな法律や制度が設けられている。それらは、大きく分けて以下の4つに分類される（Botero et al. [2004], Freeman [2009], World Bank [1995]）。

第1に、雇用者に比べて弱い立場にある労働者の権利を保護するために、雇用関係における雇用者の権限に一定程度の制限が設けられている。最も典型的な例としては、雇用者側の一方的な都合によって突然解雇されることがないように労働者を法的に保護する解雇規制を挙げることができる⁽¹⁾。また、解雇された労働者への退職手当（severance pay）の支払いを雇用者に義務付ける法令なども、雇用者が行使する解雇権に対する実質的な制約として機能している。

第2に、労働組合の存在と役割について法的な裏付けが与えられている。労働者が労働組合を結成する権利や労働組合が雇用者側と労働条件について団体交渉を行う権利は、多くの国々で法的に保障されている。また、雇用者側が労働組合との団体交渉に応じることを義務付ける法令も広くみられる。さらに、争議（ストライキ）を行う権利を認める法令や、争議の際に雇用者側が労働者を職場から締め出すこと（ロックアウト）を禁止する法令なども、労働者が集団として行動する権利を保障している。

第3に、最低限の雇用条件や労働環境が労働者の基本的な権利として保障されている。具体的には、最低賃金や労働時間に関する規制、各種休暇（有給休暇、出産休暇、育児休暇など）の取得の保障、雇用者に対する衛生面や安全面での基準の義務付けなどが挙げられる。また、児童労働を制限する法令や特定の労働者に対する差別的な扱いを禁止する法令なども、労働者の基本

的な権利を保障するためのものである。

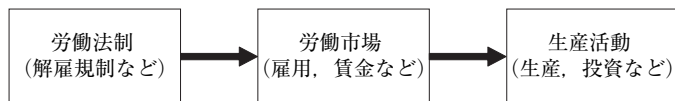
第4に、何らかの理由で労働市場に参加することが困難な人たちに対して、社会保障制度にもとづいて経済的な支援が行われている。たとえば、高齢者や障害者などに支給される各種年金、失業者に対して支払われる失業給付、病気や出産・育児などの理由で一時的に職場を離れざるをえない人々への給付などがこれにあたる。

2. 労働者保護についての論点

労働は、土地や資本と並んで、多くの産業の生産活動において重要な役割を果たす生産要素のひとつである。しかし、人間自身によって供給が行われ、その対価として支払われる賃金から多くの人々（とくに、配当や地代を得られない労働者）が必要不可欠な生活の糧を得ているという点で、労働は他の生産要素とは大きく異なる特徴を有している。そのため、以上で説明したように、労働法制が取り扱う範囲は広範に及んでいる。

その一方で、労働者の権利を保護するような法律や制度が労働市場の機能を歪め、経済全体に悪影響を及ぼしているという議論が研究者や政策立案者などの間で行われてきた。つまり、労働市場への規制が強化されると雇用量の調整にともなうコストが実質的に引き上げられるため、企業の労働需要が抑制され、結果として労働市場における賃金と雇用の水準が低下してしまうというのである。さらに、労働を生産要素として使用するコストが上昇すると企業の生産活動が制約されるため、生産量、生産性、利潤などに悪影響を及ぼすという議論も行われている（図1）。また、過度の労働規制によって

図1 労働法制、労働市場、生産活動の関連性



（出所）筆者作成。

雇用の流動性が失われ、不平等が固定化するという主張もなされている⁽²⁾。つまり、労働者を保護するはずの労働法制が、その意図とは反対に労働者の厚生を引き下げる役割を果たしているという議論が盛んに行われているのである。

これに対して、労働法制の有効性を主張する立場からは、制度的な要因による賃金の硬直性や職探しにともなうコストが存在するため、労働市場を十分に規制しなければ社会的に最適な水準以上に過剰な解雇が行われ、社会全体の厚生が損なわれてしまうという主張がなされている（江口 [2004]、労働政策研究・研修機構 [2007]）。さらに、労働規制が弱い場合には、関税の引き下げなどの貿易自由化政策が労働需要の弾力性を上昇させる効果はより一層大きくなり、結果的に労働者側の交渉力の低下とそれにとまなう厚生の悪化を招くという指摘もある（Hasan et al. [2007]）。

以上のように、労働者保護を目的とする法律・制度が労働市場や生産活動に及ぼす影響については、理論的にはっきりとした結論は得られない。そのため、欧米などの先進諸国の事例を中心に数多くの実証研究が行われてきたのである。

第2節 労働者保護が経済に与える影響

1. 労働法制の効果に関する実証分析とその問題点

先進諸国を分析対象とした Lazear [1990] をはじめとして、労働者保護の効果に関する実証分析の多くは国際比較にもとづく研究である。しかし、労働者保護の強さを表す指標を各国間で比較可能な形で作成することが容易ではないなど、国際比較にとまなう分析上の問題点が数多く指摘されている。以下では、そのような問題が比較的少ないと考えられる設定を用いて労働法制の影響を分析した実証研究をみていくことにする。具体的には、アメリカ

の州の間での労働法制の違いを利用した研究を取り上げる。

ヨーロッパ各国と比較して、アメリカの労働市場は規制が緩やかであると考えられている⁽³⁾。その理由としてよく挙げられるのが、「任意雇用原則」(employment-at-will doctrine)の存在である。これは、原則的に雇用者はいかなる理由でも労働者を解雇することができるというものであり、雇用者が行使する解雇権に対して成文法のうえでは制約が存在しないことを意味する。しかし、1970年代に入ってから、任意雇用原則に例外を認める判決が各州で立て続けに出されたため、慣習法のうえでは解雇権に対して一定の制約が加えられるようになった。具体的には、「黙示的契約例外」(implied-contract exception)、「公共政策例外」(public policy exception)、「誠実・公正義務例外」(good-faith exception)の3つの例外規定が判例によって認められている⁽⁴⁾。

任意雇用原則に対する例外規定の認定を労働者保護の強化と捉え、これによって労働市場がどのような影響を受けたのかを実証的に分析した研究がいくつ也存在する。たとえば、Miles [2000] は、例外規定の適用が労働市場に影響を与えているという結果は得られないと結論付けている。また、Autor et al. [2006] では、黙示的契約例外の適用によって雇用の水準(14~64歳の人口に占める労働者の割合)が0.8~1.7%下落する一方で、その他の例外規定の適用は雇用の水準に何ら影響を及ぼさないという実証結果が示されている。さらに、Autor et al. [2006] は、いずれの例外規定も賃金水準に対して統計的に有意な影響を及ぼしていないと結論付けている⁽⁵⁾。したがって、それぞれの研究において得られる実証結果に若干の違いはあるものの、任意雇用原則に対する例外規定の適用が労働市場全体に与える影響はきわめて限定的であることが分かる⁽⁶⁾。

これらの研究は、分析対象が持っている以下のような制度的な設定を利用することで、労働者保護の影響を実証的に検証しようと試みている。第1に、判例として認められている例外の種類が州によって異なるとともに、同じ例外事項であっても有効性を認める判例が出されたタイミングが州によって異なっている。そのため、それぞれの例外規定の有無について州の間での変動

と時間を通しての変動の両方を利用して、労働者保護の影響を分析することができる⁽⁷⁾。第2に、一国内の複数の州を分析対象としているので、国際間比較にもとづく実証分析と比べて、分析単位の間の異質性はそれほど大きくないと考えられる。また、すべての州が共通して受ける影響（マクロ経済の変動や連邦政府の経済政策などの要因）をコントロールすることもある程度可能である。第3に、労働者保護の強さを表す指標の定義が比較的明確である。国際比較を行う場合には、各国間での労働法制の違いを考慮するために複数の構成要素を組み合わせて労働者保護の指標を作成することが必要であるが、各構成要素にどの程度のウェイトを置くかによって分析結果が大きく変わる場合もある。そのため、労働者保護の指標に恣意性の入りこむ余地が少ないと考えられる設定の下で分析を行うことには大きなメリットがある。

ただし、分析対象がこれらの利点を備えているかどうかにかかわらず、労働法制が内生的に決まっている可能性は十分考慮されなくてはならない。たとえば、産業振興に熱心に取り組んでいる政府ほど、労働規制の緩和と並行して各種の産業政策を実施する傾向にあるような場合、産業政策の影響を考慮しないで計量分析を行うと、労働法制の効果として求められた推定値は産業政策の効果を含んでしまうため、労働法制が及ぼす影響を過大に評価してしまうという懸念がある。実際、アメリカの州の間での特定の労働法制の違い（right-to-work law と呼ばれる法律の有無）が各州の生産活動にどのような影響を及ぼしているかを分析した Holmes [1998: 672] は、労働法制の効果として推定された値がその他の産業政策の効果も反映している可能性について言及している。

2. 開発途上国における法制度の履行

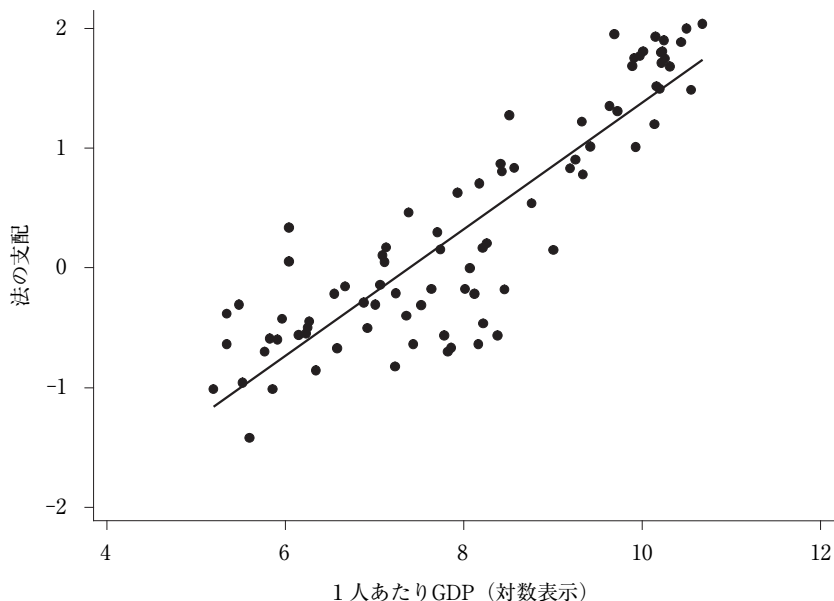
労働者の権利を保護するための法律や制度が設けられているということは、それらが政府や関係機関によって適切に履行されていることを必ずしも意味しない。したがって、労働法制が履行されているかどうかを目を向けずにそ

の有無だけに注目していると、労働法制が労働市場や経済活動に及ぼす影響を分析したことにはならない。

この点に注意を払いながら労働規制の効果を実証的に分析しているのが、Caballero et al. [2004] である。この研究では、労働者保護の度合いが強まることによって経済変動にともなう雇用調整が阻害されるかどうかは、法制度の履行の状況に依存して決まるという実証結果が得られている。つまり、法の支配が確立されている国々では労働規制が雇用調整を阻む要因となるが、法制度の履行が適切に行われていないような国々ではそのような関係はみられないと結論付けている。

法制度の履行が十分に行われていないために、労働者を保護するための法律や制度が存在したとしても実際には効力を発揮していないという状況は、開発途上国においてより頻繁にみられると予想される。図2は、横軸に1人

図2 経済水準と「法の支配」の関連性



(出所) Kaufmann et al. [2009] のデータをもとに筆者作成。

あたりの国内総生産（対数表示）、縦軸に Kaufmann et al. [2009] によって作成された「法の支配」（rule of law）の指標を取り、この2つの変数の関連性を世界85カ国について示したものである。一見して明らかなように、開発途上国のなかでも、とくに低所得国では、法による支配が確立されていないことが分かる^[8]。

したがって、開発途上国における労働者保護の効果を分析する場合には、労働法制の内容だけでなく、法律および制度の履行状況というもうひとつの側面を考慮に入れることが必要不可欠なのである。この点については、労働者保護の強さを表す指標の内生性の問題とともに、次節でより具体的に議論していく。

第3節 開発途上国における労働者保護——インドの事例——

インドでは、他の開発途上国に先駆けて比較的早い時期に工業化が始まったため、労働法制の整備や労働組合の組織化がイギリスによる植民地期にすでに行われていた。さらに、独立してから現在に至るまでにも、労働者の保護を目的としてさまざまな法律や制度が施行されてきた（木曾 [2003: 188-198]）。そのため、インドは開発途上国のなかでも比較的厳しい労働規制を設けていることで知られており、実証研究の対象としても頻繁に取り上げられる国のひとつとなっている。

本節では、前節での議論の2つの論点をより具体的に示すために、インドの労働法制に関する実証研究を検討する。

1. 1947年労働争議法

インドで施行されている各種の労働法制のなかでも、労働者の雇用の保護に最も深く関係しているのが、「1947年労働争議法」（Industrial Disputes Act,

1947)である。同法は、労使間の交渉や調停・仲裁による労働争議の解決のための枠組みを定めるとともに、100人以上の雇用規模の事業所が一時解雇・人員整理や事業所の閉鎖などを行う際には、政府から事前承認を得ることを義務付けている。また、雇用規模が50人以上100人未満の事業所についても、一時解雇・人員整理や事業所の閉鎖などの際には、政府への事前予告や対象となる労働者への補償金の支払いが定められている⁽⁹⁾。したがって、製造業の場合、未登録部門（動力を使用する場合は雇用規模10人未満、使用しない場合は20人未満）の企業は同法から直接的な影響を受けないが、登録部門（動力を使用する場合は雇用規模10人以上、使用しない場合は20人以上）のなかでも比較的規模の大きい企業は適用対象となる。

政府による事前承認を義務付けていることから明らかなように、労働争議法は雇用者の解雇権に対して法律のうで大きな制約を課している。そのため、インド経済の成長をさらに進めるためには、労働争議法の改正（たとえば、適用対象となる事業所の雇用規模の引き上げ）をはじめとする規制緩和によって労働市場の効率性を高めることが不可欠であるという議論が以前から行われてきたのである（Sundar [2005], Sharma [2006]）。

2. 労働法制が製造業に与える影響

労働争議法が経済活動にどのような影響を与えてきたのかという点について実証的な分析を行った研究として、Besley and Burgess [2004]を挙げることができる。この研究の特色は、1947年に中央政府によって労働争議法が制定されて以降、州政府が独自に法改正を行うことが憲法で許されていたという制度的な側面に着目している点である。つまり、州の間で労働争議法の内容が異なっていることを利用して、同法の効果を実証的に分析しようと試みているのである。また、分析対象となっている製造業の生産活動に大きな影響を与えていた産業政策（とくに、後述する「産業ライセンス制度」）は、制度上は中央政府によって統制されていたため、州政府は労働関連の法制度以

外の点で製造業の生産活動に重大な影響を与えなかったと想定されている。

Besley and Burgess [2004] は、以下のような2つの仮説の実証的検証を試みている。第1に、「労働法制によって労働者が手厚く保護されているほど、企業にとって雇用の調整にともなう費用が大きくなるため、登録部門の生産額、雇用量、工場数、生産性はより大きな負の影響を受ける」という仮説である。第2に、「労働法制によって労働者が手厚く保護されているほど、生産活動への制約を避けるために雇用規模を拡大することなく未登録部門で生産活動を続けようとする誘因がより大きくなる」という仮説である。

これらを実際に検証するために、Besley and Burgess [2004] は、各州で労働争議法が改正されるたびにそれが「労働者寄り」(pro-worker)の改正であるのか「雇用者寄り」(pro-employer)の改正であるのかに応じてスコアを付け、その累積値を労働法制の厳しさを表す指標として説明変数に加える。そして、1958～1992年の登録部門と未登録部門の生産額、雇用量、工場数、生産性などの変数を被説明変数として計量分析を行い、以下のような実証結果を得ている。

第1に、労働法制が労働者寄りである州ほど、登録部門の生産額、雇用者数、固定資本額、工場数などの水準がより低くなる傾向にある。州政府が労働法制を労働者寄りに改正すると、登録部門の製造業の生産額は約10～18%減少するという統計的に有意な結果が得られる。また、最も労働者寄りの労働法制を持つと判断されている西ベンガル州をサンプルから除いて推定した場合でも、まったく同様の実証結果が得られる。

第2に、労働法制が生産活動に与える影響は統計的に有意であるだけでなく、実際の影響の大きさという意味でも重大なインパクトを持っている。この点を確認するために、各州が中立的な労働法制を維持するという仮想的なシナリオを考え、その場合の登録部門の生産額・雇用者数と実際の数値の間にどの程度の隔たりがあるのかを求めている。たとえば、労働者寄りの西ベンガル州の場合、もし中立的な労働法制を維持していたならば、1990年の実際の値よりも生産額で24%、雇用者数で23%高い水準にあったと推定される。

第3に、労働法制が労働者寄りである州ほど、未登録部門の生産額がより大きくなる傾向にある。具体的には、州政府が労働法制を労働者寄りに改正すると、未登録部門の製造業の生産額は約8～9%増加するという結果が得られる。ただし、この結果が2番目の仮説を支持しているという結論には大きな疑問が残る。なぜなら、労働法制が適用される境界（雇用規模50人または100人）は、登録部門と未登録部門の境界（雇用規模10人または20人）よりもかなり高いため、労働争議法の厳しさが未登録部門にとどまるかどうかという企業の選択に影響を与えるとは考えにくいからである⁽¹⁰⁾。

第4に、労働法制が労働者寄りである州ほど、製造業が集中する都市部での貧困人口比率が高くなる傾向にある。その一方で、農村部の貧困人口比率や全体的な貧困率と労働法制との間には相関関係が認められないことから、労働法制の指標が州政府のガバナンスや貧困対策への取り組みなどの代理変数の役割を果たしている可能性を排除している。これらの結果から、労働者保護は貧困削減に負の影響を及ぼしていると結論付けている⁽¹¹⁾。

さらに、Besley and Burgess [2004] 以外にも、インドにおける産業自由化政策の効果が各州の労働法制とどのような関係にあるのかを分析したAghion et al. [2008] のような実証研究もみられる。この研究の背後にあるのは、市場競争を促進するために導入される自由化政策の効果は、技術水準や制度的条件に依存するため一様ではないという議論である（Acemoglu et al. [2006], Aghion and Griffith [2005]）。

独立後のインドでは、「1951年産業（開発・規制）法」（Industries [Development and Regulation] Act, 1951）により、雇用規模が一定以上（動力を使用する場合は50人以上、使用しない場合は100人以上）の企業は、工場の新設、規模の拡張、新規商品の生産を行おうとする場合には、中央政府に設けられた複数の委員会による申請の承認と「産業ライセンス」（industrial license）の交付を通じて、公的な許可を得ることが義務付けられていた。そのため、産業ライセンス制度は、経済計画によって設定された目標に沿った形で民間部門の投資を規制するための手段として用いられた（下山・佐藤 [1986]）。しかし、

1980年代中頃になし崩し的に始まり1991年の経済危機以後に本格化した経済自由化によって、産業政策の枠組みも規制を撤廃する方向へと進んでいった。ライセンス制度の場合、1985年に3桁分類の全産業の約3分の1が、そして、1991年の本格的な自由化によってさらに全産業の約2分の1が規制の対象から除外されるに至った（Aghion et al. [2008]）。

Aghion et al. [2008] は、「ライセンス制度の廃止が登録部門の製造業に与える効果は各州の労働法制の厳しさに依存するため、同じ産業であってもその影響はすべての州について一様ではない」という仮説を検証するために計量分析を行い、以下のような結果を得ている。第1に、ライセンス制度の廃止が登録部門の製造業の生産額に与える平均的な効果は、統計的に有意ではない。つまり、インド全体の平均でみた場合、ライセンス制度の廃止が登録部門の製造業の生産増に貢献したという結果は実証的には得られないのである。第2に、ライセンス制度の廃止による生産額、雇用者数、固定資本額の伸びは、労働法制が雇用者寄りの州の方が労働者寄りの州よりも大きい傾向にある。したがって、労働者寄りの労働法制が製造業に及ぼす負の影響は、ライセンス制度の廃止によってさらに深刻化したという結果が得られるのである。以上の実証結果から、ライセンス制度の廃止による登録部門の製造業への影響は、各州の労働法制の在り方の違いに大きく依存していると結論付けている。

3. 労働法制は本当に重要なのか

しかし、Besley and Burgess [2004] および Aghion et al. [2008] では、前節で議論したような法制度の履行という観点が十分に考慮されているとはいえない。なぜなら、これらの研究は、労働争議法を改正している州ではその内容に従って法律の履行が適切に行われているということを暗黙のうちに議論の前提としているからである¹²⁾。

ところが、実際には、労働争議法が定める規定に従って解雇などの手続き

を行う例は全国的にみても極めて少なく、多くの企業は法律に抵触しない形で雇用調整を行っている。たとえば、1992年1月から1997年8月までの約5年半の間に、中央および州政府に人員整理・一時解雇の許可を求めた企業数は全国でそれぞれ87件と128件で、そのうち許可が与えられた例は、それぞれ21件と39件にすぎなかった（木曾 [2003: 224-225]）。労働争議法の適用対象となる事業所では、希望退職者の募集によって雇用調整を進めるといった合法的な手段が積極的に採られている。さらに、雇用者側がロックアウトによって工場閉鎖や一時解雇を偽装するといったように、法の抜け道を巧みに活用して人員の合理化が行われているとの指摘もある（木曾 [2003: 227-230]）。つまり、労働争議法の内容が「労働者寄り」か「雇用者寄り」であるかにかかわらず、その規定に従って人員の合理化を行うことが制度上きわめて困難であるため、法律に抵触しないような範囲で代替的な手段が一般的に用いられていると考える方が妥当なのである。

では、なぜ Besley and Burgess [2004] および Aghion et al. [2008] は労働法制が経済活動に重大な影響を与えているという実証結果を得ているのだろうか。この疑問を考えるうえで重要なのが、すでに指摘したように、「産業ライセンス制度をはじめとする産業政策は中央政府によって統制されていたため、各州政府は法改正を行うことができる労働関係以外の点では同一の産業政策の枠組みに直面していた」とこれらの研究が仮定しているという点である。実際は、このような一見もっともらしい仮定には大きな疑問符が付く。なぜなら、Sinha [2005] が明らかにしたように、中央政府によって統制されていた産業政策の枠組みのなかであっても、州政府が役割を果たす余地は十分あったからである。つまり、各州政府の対処の仕方によって、製造業の生産活動に対する中央政府の産業政策による制約の強さも異なったものになるというのである。

Sinha [2005: 63-72] は、以下の2つの点を具体的に指摘している。第1に、中央政府によって行われるライセンス申請の審査のプロセスに、州政府が直接働きかける余地があったという点である。ライセンス制度の下では、

中央政府のなかに設けられた複数の委員会でライセンス申請の審査が行われ、それに合格すると「内示」(Letter of Intent)が出されるという仕組みになっていた。このプロセスで、州政府の代表者が委員会での審査に直接参加して意見を述べる機会が許されていた。また、自州への申請の動向を随時チェックし、委員会へ積極的に働きかけを行っていた州や、官僚のネットワークを活用して他州の投資状況を探っていた州も存在した。

第2に、最終的に投資が行われるまでには、州政府もさまざまな手続きや意思決定をする必要があったという点である。ライセンスを申請した企業が内示を受けてから産業ライセンスを獲得し、さらに実際に投資を行うまでには、いくつもの手続きを踏まなければならなかった。そのなかには中央政府と州政府が共同で行うものや州政府が独自に行うものが含まれていた。たとえば、建設用地の確保、電力の供給、原材料の供給などの手続きについては、州政府の許可を得ることが定められていた。そのため、各州政府がこれらの手続きを適切かつ迅速に処理していたかどうか、内示がライセンスに変換され、企業による投資が実際に行われるための重要な鍵であったというのである。

つまり、複雑なライセンス制度には、州政府が中央で行われる決定プロセスに介入したり、直接決定を下したりすることができる余地が数多く残されていたため、中央政府が必ずしも独占的な役割を果たしていたわけではなかったのである。実際には、中央政府による産業ライセンス制度は「穴だらけ」(porous)の制度であったため、ライセンス制度の趣旨と制度の運用の間に大きな隔たりが存在していたのである。

Sinha [2005] が指摘するように、州政府が産業政策の面で主体的な取り組みを行う余地があったのであれば、Besley and Burgess [2004] による実証結果も慎重に見直す必要がある。なぜなら、登録部門の製造業に直接影響を与える各州政府の取り組みと労働法制の間に何らかの相関がある場合、労働法制が製造業に与える効果が正確に推定されないからである。たとえば、民間投資の誘致に熱心に取り組む州ほど、労働法制を雇用者寄りに改正する

傾向にある場合、労働法制が登録部門の製造業に与える効果として推定された値は投資誘致への取り組みによる効果も含んでしまうため、労働法制の効果を実際以上に過大に評価している可能性が疑われるのである。

また、経済自由化後の変化についても、Sinha [2005] は興味深い議論を展開している。経済自由化によって中央政府による制約から解放された州政府は、国内外の企業から投資を呼び込むための取り組みを自由に行うことが可能になった。しかし、ライセンス制度の下で形成された「制度的遺産」が、自由化後の投資誘致の取り組みに大きな影響を及ぼしている。つまり、自由化以前にすでに投資誘致への取り組みを積極的に行っていた州は、知識の蓄積を持つ専門の部署や人員を活用して、民間企業への情報提供や関連する手続きの処理などをより効率的に行うことができるため、自由化以前に投資誘致をした経験の少ない州に対して有利な立場に身を置くことができる。したがって、経済自由化が製造業の生産活動に与える影響は各州について一様ではなく、自由化以前の各州の投資誘致への取り組みに依存している可能性がある。以上の議論を考慮すると、Aghion et al. [2008] が主張するように、労働法制の影響によって雇用者寄りの州の方が自由化による恩恵をより多く受けたのではなく、投資を誘致するための政策の一環として労働法制を雇用者寄りに改正してきた州は、自由化以前から誘致に熱心に取り組んできた州であるため、自由化後にその経験とノウハウの蓄積を生かしてより一層多くの投資を州内に誘致することに成功したと考えることができるのである。

したがって、労働法制の在り方が製造業部門の生産活動や都市部での貧困人口比率に重大な影響を与えているとする Besley and Burgess [2004] および Aghion et al. [2008] の実証分析の結果は、各州政府の産業政策への取り組みの違いを反映しているにすぎない可能性が高いのである。

おわりに

労働者を保護するために設けられている法制度が労働市場および生産活動に与える影響に関して、これまでも盛んに議論が行われてきた。その結果、欧米の先進諸国の事例を中心に膨大な数の実証研究が蓄積されてきた。しかし、それにもかかわらず、計量分析を行ううえでの技術的な問題やデータ上の制約などのために、「労働者保護は結果的には経済全体に悪影響を及ぼしてしまう」という議論について実証的な確証を得るまでには至っていない。そのため、近年の実証研究では、産業別のデータや企業別のデータを用いることでよりミクロのレベルで実証分析をしようとする試みが行われている。また、賃金や雇用への影響を分析する場合でも、労働法制がすべての労働者に及ぼす平均的な効果をみるだけにとどまらず、異なる属性（性別、年齢、教育水準など）を持つ労働者の間での労働法制の効果の違いに焦点を当てる研究も行われている（Autor et al. [2006]）。つまり、労働市場の規制は「良い」のか「悪い」のかという二分法にもとづく単純化された議論から、どのような属性を持つ企業や労働者が労働法制による影響を受けやすいのか、というより緻密な議論が行われるようになってきているのである。

さらに、開発途上国における労働者保護については、一般的にこれらの国々では法制度の履行に大きな問題があることから、労働法制が施行されていたとしてもそれが実際には十分な効力を発揮していないとする議論がいくつかの研究で提示されている。それに加えて、開発途上国（とくに、低所得国）では大多数の労働者が農業部門または非組織部門に属しているため、組織部門の労働者を主な対象とする労働規制の恩恵に浴することができるのは、労働市場全体のごく限られた一握りの労働者にすぎない。したがって、これまでの議論から明らかなように、「グローバル化によって開発途上国の間で労働規制の切り下げ競争が起こり、それらの国々では労働者の厚生が著しく損なわれている」といった主張をする「底辺への競争」(race to the bottom)

のような考え方にも大きな疑問符が付けられるのである。

つまり、開発途上国の労働者保護について緩和を求める側も強化を求める側も、主張する内容は正反対であるにもかかわらず、労働法制が経済全体に与える影響を実態よりも過大に評価しているという点では共通している。しかし、実際には、開発途上国の経済発展および貧困削減に対して労働法制が果たすことのできる役割は、かなりの程度限定的なものにならざるをえないと考えられるのである¹³⁾。

[注] _____

- (1) ただし、一口に解雇規制といっても、政府などの第三者機関から解雇について事前承認を得ることを義務付けるような厳しいものから、ある程度の合理的な理由さえあれば雇用者側に解雇を行う裁量を認めるような緩やかなものまで、その具体的な内容は大きく異なる。
- (2) 日本の労働法制の在り方についても、実証的な視点から活発な議論が行われている。たとえば、江口 [2004]、福井・大竹編 [2006]、江口・神林 [2008]、奥平 [2008]、労働政策研究・研修機構 [2007]などを参照。
- (3) ただし、ヨーロッパの国々が一様に厳しい労働法制を施行しているわけではない。Botero et al. [2004] は、労働者保護の強さが各国間で大きく異なっている根本的な要因は「法的起源」(legal origin)にあると議論し、大陸法の国々よりも慣習法の国々の方が労働市場の規制（とくに、雇用と労使関係に関する規制）がより緩やかであることを示している。Botero et al. [2004] によって作成された労働法制のインデックスによれば、ヨーロッパの国々のなかでも、慣習法を持つイギリスやアイルランドはその他の大陸法の国々と比較して労働市場の規制が緩やかであることが示されている (Botero et al. [2004] の表3)。
- (4) 「黙示的契約例外」とは、(正式な契約ではない)口頭での約束や就業に関するマニュアル・ハンドブックの記載などであっても、それを逸脱して解雇を行うことはできないとする規定である。また、「公共政策例外」とは、法令で定められた権利の行使や内部告発などの公序良俗を守るための行為を理由として、解雇を行うことはできないとする規定である。さらに、「誠実・公正義務例外」とは、被雇用者の解雇は正当な理由をとまわなければならないとする規定である。
- (5) Autor et al. [2006] と Miles [2000] の間で実証結果が若干異なっていることについて、Autor et al. [2004] は例外規定の適用の有無を判断する基準に違

いがあるという点をその原因として挙げている。前者では、弁護士が任意雇用原則の例外が認められたことをクライアントである企業に知らせるような初めての判決が出された時期以降を例外規定が適用された期間としている。それに対して、後者では、例外規定の法的な合理性を最も明確に打ち出した判決が出された時期以降を例外規定が適用された期間としている。

- (6) Autor et al. [2006] では、1978～1990年の月次データを使用し、例外規定を認める判決が出される直前の24カ月と判決が出されて以降の13～36カ月（2年目と3年目）を比較することで、例外規定の適用による効果を推定している。ただし、判決が出された後の期間として60～84カ月（6年目と7年目）をとると、例外規定の適用による効果の推定値は大きく減少し、統計的にも優位ではなくなる。
- (7) つまり、例外規定の適用が行われた州（実験グループ）と行われなかった州（対照グループ）を比較して、例外規定の適用が開始される前後の雇用・賃金の変化にどの程度の違いがあるか（適用開始前後の差のグループ間の差）を推定する手法である difference-in-difference にもとづいて実証分析を行っている。後述する Besley and Burgess [2004] も同様の手法を用いて、インドについて労働法制の影響を分析している。
- (8) 「法の支配」の指標の値が大きくなるほど、その国において法による支配が確立しているということを意味する。また、Kaufmann et al. [2009] によって作成された「政府の効率性」(government effectiveness) や「規制の質」(regulatory quality) などの他の指標を用いても、経済水準との間に同様の相関関係がみられる。
- (9) 1947年労働争議法のより詳細な内容については、木曾 [2003: 218-221] を参照。
- (10) むしろ、この結果は、すべての登録部門の事業所に適用される「工場法」(Factories Act, 1948) の影響によるものであると考えるのが妥当であろう。なぜなら、労働者寄りの労働争議法を施行している州では、工場法の内容も雇用者を保護する傾向が強いのであれば、労働争議法が未登録部門にとどまるかどうかという企業の選択にまったく影響を与えていなくても、第2の仮説と整合的な結果が得られるからである。工場法の具体的な内容については、木曾 [2003: 188-189] を参照。
- (11) 各州に固有の線形のトレンド項を回帰式に加えた場合、労働法制が製造業部門の生産額や都市部の貧困人口比率に与える効果の推定値は大きく減少し、統計的な有意性も消えてしまう。その一方で、標準偏差は大きく変化していない。
- (12) この点に関連して、Bhattacharjea [2006] は、Besley and Burgess [2004] によって作成された労働法制の強さを表す指標の妥当性を批判的に検討して

いる。それに対して、Ahsan and Pages [2008] は、Bhattacharjea [2006] の指摘を考慮に入れた場合でも、Besley and Burgess [2004] と同様の実証結果が得られると主張している。

- (13) その一方で、開発途上国の労働市場の在り方について、労働法制以外の点で重要な論点をいくつか指摘することができる。一例として、労働市場における摩擦とそれによって引き起こされる非効率性の問題が挙げられる。開発途上国では、求職および募集・採用が伝統的なネットワークやインフォーマルな慣行に依存して行われる傾向が強いいため、労働市場において非効率性が発生しているとたびたび指摘される (Magruder [2010], Munshi and Rosenzweig [2006])。これに関連して、インドの工場労働市場を調査した木曾 [2003: 175] は、伝統的なネットワークやインフォーマルな慣行に従って求職および募集・採用が行われる背後には、採用時における労働者の教育・熟練度の軽視、採用後の労働者の技能向上への低い関心、縁故を持つ者と持たない者の間での雇用機会の格差といった構造的な問題を読み取ることができると指摘している。

〔参考文献〕

＜日本語文献＞

- 江口匡太 [2004] 「整理解雇規制の経済分析」 (大竹文雄・大内伸哉・山川隆一編『解雇法制を考える——法学と経済学の視点——』勁草書房 59-60ページ)。
- 江口匡太・神林龍 [2008] 「書評論文：雇用法制を巡って——福井秀雄・大竹文雄編著『脱格差社会と雇用法制——法と経済学で考える——』」 (『日本労働研究雑誌』第572号 2・3月 108-119ページ)。
- 奥平寛子 [2008] 「整理解雇判決が労働市場に与える影響」 (『日本労働研究雑誌』第572号 2・3月 75-92ページ)。
- 木曾順子 [2003] 『インド 開発のなかの労働者——都市労働市場の構造と変容——』日本評論社。
- 下山瑛二・佐藤宏 [1986] 『インドにおける産業統制と産業許可制度』アジア経済研究所。
- 福井秀雄・大竹文雄編 [2006] 『脱格差社会と雇用法制——法と経済学で考える——』日本評論社。
- 労働政策研究・研修機構 [2007] 『解雇規制と裁判』労働政策研究・研修機構資料シリーズ No. 29。

<外国語文献>

- Acemoglu, Daron, Philippe Aghion, and Fabrizio Zilibotti [2006] "Distance to Frontier, Selection and Economic Growth," *Journal of the European Economic Association*, Vol. 4, No. 1, pp. 37-74.
- Aghion, Philippe, and Rachel Griffith [2005] *Competition and Growth*, Cambridge, Mass.: MIT Press.
- Aghion, Philippe, Robin Burgess, Stephan Redding, and Fabrizio Zilibotti [2008] "The Unequalizing Effect of Liberalization: Evidence from Dismantling the License Raj in India," *American Economic Review*, Vol. 98, No. 4, pp. 1397-1412.
- Ahsan, Ahmad, and Carmen Pages [2008] "Are All Labor Regulations Equal? Evidence from Indian Manufacturing," IZA Discussion Paper No. 3394.
- Autor, David H., John J. Donohue III, and Stewart J. Schwab [2004] "The Employment Consequences of Wrongful-Discharge Laws: Large, Small or None at All?" *American Economic Review*, Vol. 94, No. 2, pp. 440-446.
- [2006] "The Cost of Wrongful-Discharge Laws," *Review of Economics and Statistics*, Vol. 88, No. 2, pp. 211-231.
- Besley, Timothy, and Robin Burgess [2004] "Can Labor Regulation Hinder Economic Performance? Evidence from India," *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 119, No. 1, pp. 91-134.
- Bhattacharjea, Aditya [2006] "Labour Market Regulation and Industrial Performance in India: A Critical Review of the Empirical Evidence," CDE Working Paper No. 141.
- Botero, Juan C., Simeon Djankov, Rafael La Porta, Florencio Lopez-de-Silanes, and Andrei Shleifer [2004] "The Regulation of Labor," *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 119, No. 4, pp. 1139-1182.
- Caballero, Richard J., Kevin N. Cowan, Eduardo M. R. A. Engel, and Alejandro Micco [2004] "Effective Labor Regulation and Microeconomic Flexibility," NBER Working Paper No. 10744.
- Freeman, Richard B. [2009] "Labor Regulations, Unions and Social Protection in Developing Countries: Market Distortions or Efficient Institutions?" NBER Working Paper No. 14789.
- Hasan, Rana, Devashish Mitra, and K. V. Ramaswamy [2007] "Trade Reforms, Labor Regulations, and Labor-Demand Elasticities: Evidence from India," *Review of Economic Studies*, Vol. 89, No. 3, pp. 466-481.
- Holmes, Thomas J. [1998] "The Effect of State Policies on the Location of Manufacturing: Evidence from State Borders," *Journal of Political Economy*, Vol. 106, No. 4, pp. 667-705.

- Kaufmann, Daniel, Aart Kraay, and Massimo Mastruzzi [2009] "Governance Matters 2009: Worldwide Governance Indicators, 1996-2008," World Bank (<http://info.worldbank.org/governance/wgi/index.asp> 2010年 1 月25日 アクセス).
- Lazear, Edward P. [1990] "Job Security Provisions and Employment," *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 105, No. 3, pp. 699-726.
- Magruder, Jeremy R. [2010] "Intergenerational Networks, Unemployment, and Persistent Inequality in South Africa," *American Economic Journal: Applied Economics*, Vol. 2, No. 1, pp. 62-85.
- Miles, Thomas J. [2000] "Common Law Exceptions to Employment at Will and U.S. Labor Markets," *Journal of Law, Economics and Organizations*, Vol. 16, No. 1, pp. 74-101.
- Munshi, Kaivan, and Mark Rosenzweig [2006] "Traditional Institutions Meet the Modern World: Caste, Gender and Schooling Choice in a Globalizing Economy," *American Economic Review*, Vol. 96, No. 4, pp. 1225-1252.
- Sharma, Alakh N. [2006] "Flexibility, Employment and Labour Market Reforms in India," *Economic and Political Weekly*, Vol. 41, No. 21, pp. 2078-2085.
- Sinha, Aseema [2005] *The Regional Roots of Developmental Politics in India: A Divided Leviathan*, New Delhi: Oxford University Press.
- Sundar, Shyam K. R. [2005] "Labour Flexibility Debate: A Comprehensive Review and Some Suggestions," *Economic and Political Weekly*, Vol. 40, No. 22/23, pp. 2274-2285.
- World Bank [1995] *World Development Report 1995: Workers in an Integrating World*, New York: Oxford University Press.